

Estrategias para promover la igualdad de mujeres y hombres y la conciliación corresponsable en las empresas de Gipuzkoa

En el marco de Erantzunkide, promovido por la Diputación Foral de Gipuzkoa, hemos impulsado la iniciativa “Espacios de Aprendizaje” para ayudar a las empresas de la red a identificar, profundizar y compartir soluciones sobre los ámbitos relacionados con la igualdad de mujeres y hombres y la conciliación corresponsable en las empresas. Las sesiones tienen un enfoque práctico con el fin de intercambiar aprendizajes y experiencias, y compartir dificultades y buenas prácticas. Además de las empresas de Erantzunkide se ha invitado a participar en las sesiones de Beasain y Bergara a otras empresas y entidades, ampliando de esta forma el contraste de las experiencias y los aprendizajes.



Se han organizado 3 sesiones con las siguientes temáticas y objetivos:

Promoción de las mujeres



Sesión que ha tenido como objetivo impulsar estrategias de promoción de las mujeres en las empresas, abordando las bases conceptuales que sustentan la segregación vertical y presentando dispositivos y herramientas para combatirla desde un enfoque práctico.

DONOSTIA. Etokizuna Eraikiz Gunea.

Brecha salarial



El objetivo es ayudar a las empresas a analizar las desigualdades salariales de mujeres y hombres, y a identificar los factores que influyen en la brecha salarial y cómo abordarlos para reducir dichas desigualdades.

BERGARA. Miguel Altuna. LHI.

Conciliación corresponsable



La finalidad ha sido ayudar a las empresas de Erantzunkide a identificar los riesgos de la utilización exclusiva de las medidas de conciliación por las mujeres trabajadoras y favorecer la promoción de estrategias y políticas de conciliación corresponsable, que promuevan la responsabilidad de los hombres en el cuidado del hogar y la familia.

BEASAIN. Igartza Jauregia.

tema



Promoción de las mujeres en las empresas

Segregación vertical. Las mujeres ocupan menos puestos de dirección/responsabilidad de los que les corresponderían según su presencia en el mercado laboral y su cualificación.

La realidad del empleo de las mujeres en Gipuzkoa y la CAE.

Mujeres en puestos de dirección¹: El porcentaje medio de mujeres en puestos de dirección es del 31%, pese a ser el 45% del total del empleo. La situación ha evolucionado positivamente mejorando en 8,5 puntos porcentuales en relación a 2017.

En las empresas industriales dicho porcentaje apenas llega al 18% y ha sufrido un ligero descenso desde 2017. Por el contrario, la presencia de mujeres en puestos de dirección llega hasta el 38% en las empresas del sector servicios, con un incremento destacado de casi 14 puntos porcentuales en estos dos años.

Las empresas de más de 50 empleos tienen una mayor presencia de mujeres directivas alcanzando el 36% de media, frente al 30% de presencia en las empresas con menos empleos.

Jornada parcial: Las mujeres suponen el 75% del total del empleo a jornada parcial, y en su mayor parte es no deseado (las mujeres preferirían un empleo de más horas).

Formación y empleo: Las mujeres son el 54% del alumnado universitario y el 54% de las tesis doctorales aprobadas en 2018... PERO suponen el 76% del empleo en el nivel de "Ocupaciones Elementales" (las que no requieren cualificación y perciben salarios inferiores).

Cuidado de familiares: El 91% de las excedencias por cuidado de hijas e hijos son solicitadas por las mujeres, al igual que el 82% de las excedencias por cuidados de otros familiares dependientes. Las mujeres con empleo dedican 3,1 horas más al día a los cuidados familiares y tareas del hogar que los hombres con empleo.

1. Investigación promovida por la Diputación Foral de Gipuzkoa y realizada en 2017 y en 2019 a un panel de 520 empresas de Gipuzkoa.



La segregación vertical...en el día a día Frases que evidencian las barreras

Muchas veces escuchamos frases que revelan el sustrato cultural de la segregación vertical en las empresas.

Todo no se puede. Si quieres conciliar, no puedes asumir responsabilidades.

Las mujeres son más conformistas.

Elas son más listas, por eso no quieren puestos de dirección.

Hasta que no nos muramos alguno de nosotros, aquí no va a haber vacantes para que puedan promocionar.

Aquí se está o no se está.

A las mujeres les vienen bien los contratos parciales. Ellas los piden. Y a mí no me viene mal tampoco dárselo.

Quien quiere llegar arriba, llega.

Hemos ofrecido promocionar a una mujer y no quiso. A la hora de la verdad, no quieren.

No quiero que me promocionen para cumplir una cuota.

Estas frases NO RECONOCEN...

...la **necesidad** de romper los mandatos de género, que coartan a mujeres y hombres al presionar para que respondan a unos comportamientos preestablecidos, y limitan la aportación de las mujeres al mundo laboral y la de los hombres al ámbito doméstico y familiar.

...la **realidad** de unos datos que muestran una evolución excesivamente lenta en cuanto a la progresión de las mujeres en el mundo laboral y a la mayor asunción de tareas de cuidados por los hombres.

...la **importancia** de los sesgos de género en las decisiones sobre la promoción laboral de las y los trabajadores (suponer que las mujeres tendrán menos disponibilidad que los hombres, que tendrán más dificultades para tomar decisiones, que los hombres se implicaran más en el puesto de trabajo, etc.)



¿Qué herramientas pueden corregir la segregación vertical en las empresas?

Se incluyen a continuación algunas de las herramientas utilizadas en las empresas para corregir la segregación vertical. Se presentan según su grado de aplicación (de mayor a menor) en las empresas de Erantzunkide participantes en la sesión. Se recogen también los retos a los que se debe hacer frente para lograr un mayor éxito en su aplicación.

Herramienta	Retos de la empresa
-------------	---------------------

La herramienta que en mayor medida se aplica en las empresas participantes es la **SENSIBILIZACIÓN/FORMACIÓN** para las personas que toman decisiones en esta materia. Nueve de las 13 empresas así lo señalan.

Es preciso sensibilizar y capacitar a las personas responsables de las áreas de personal para identificar los sesgos inconscientes que suelen acompañar las valoraciones sobre las capacidades de las personas.

Las empresas participantes también han llevado a cabo de forma significativa **REESTRUCTURACIONES A NIVEL ORGANIZATIVO**, por ejemplo, cambios en el organigrama, nuevos productos/servicios...

Utilizar estos movimientos internos para reducir la segregación vertical (sin “esperar a que haya vacantes en los puestos directivos”) y hacer que los equipos directivos tengan un mayor equilibrio de mujeres y hombres en su composición.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO / ENTREVISTAS PERSONALES. Son también mayoría las empresas participantes en la sesión que utilizan estas herramientas para valorar la actividad que desarrollan sus trabajadoras y trabajadores, y creando espacios de “feed back” en los que contrastar las percepciones de personal empleado y responsables.

Lograr que los criterios de valoración no incorporen sesgos de género y que el proceso de contraste entre la auto-percepción y la percepción externa no genere disonancias importantes.

Algo menos de la mitad de las empresas participantes cuentan con herramientas para promover la **CULTURA PARTICIPATIVA** en la organización, en sus diferentes ámbitos (de gestión, de participación en beneficios o de propiedad).

Vigilar la valoración de la disponibilidad o del presentismo (frente a la eficacia), analizar cómo se valora el liderazgo (tipos de liderazgo) y las tareas asignadas a los puestos (según sean principalmente ocupados por mujeres o por hombres).

Los procedimientos de **GESTIÓN DE PERSONAS CON CLÁUSULAS GARANTISTAS** son menos habituales en las organizaciones, siendo más frecuentes entre las administraciones públicas o las entidades con certificados de calidad en este ámbito.

Evitar que en los procesos de participación que se abren se mantengan las desigualdades de mujeres y hombres, vigilando la disponibilidad que requiere esta participación, cómo se ve afectada por las excedencias y reducciones de jornada, en qué puestos-áreas se procura la participación, etc.

Aún menos frecuente es la existencia de **PLANES DE FORMACIÓN O DE CARRERA ESPECÍFICOS** en las organizaciones, pero algunas de las empresas de Erantzunkide cuentan con estas herramientas, que valoran de forma muy positiva.

Vigilar que los requisitos establecidos para el acceso a los puestos (en particular los de mayor responsabilidad, reconocimiento...), bajo una supuesta “neutralidad” no supongan barreras para las mujeres (número de años de experiencia innecesarios, antigüedad en la empresa...)

Impulsar el desarrollo profesional de las y los trabajadores al mismo tiempo que se respetan sus intereses (personales o familiares), evitando favorecer que las mujeres prioricen sus funciones de cuidado y los hombres su promoción profesional. Manteniendo, con ello, las opciones igualitarias de promoción.



Conceptos asociados a la segregación vertical.

Mandatos de género. La antropóloga Marcela Lagarde enuncia que “El género está presente en el mundo, en las sociedades, en los sujetos sociales, en sus relaciones, en la política y en la cultura. El género es la categoría correspondiente al orden sociocultural configurado sobre la base de la sexualidad: la sexualidad a su vez definida y significada históricamente por el orden genérico.”

Por tanto, el género es una construcción social que asigna de manera diferencial a hombres y mujeres una serie de roles y determina cómo deben ser las relaciones entre ellos, nos enseña cómo ser y cómo comportarnos para cumplir con las expectativas impuestas durante el proceso de socialización.

Todo ello se concreta en una serie de mandatos que interiorizamos y hacemos nuestros, nos impiden transgredir los modelos hegemónicos de masculinidad y feminidad, se traducen en pensamientos, emociones y conductas que alimentan el orden social. Si incumplimos estos mandatos nos enfrentamos a la crítica social, la culpa y la vergüenza.

Segregación laboral por razón de género¹. La segregación en el mercado de trabajo hace referencia a la representación de hombres y mujeres en las diferentes ocupaciones: trabajan en sectores distintos y ocupan cargos diferentes. Las mujeres sistemáticamente se encuentran concentradas en aquellas ocupaciones marcadas por una mayor inestabilidad, menor salario y menor reconocimiento.

La segregación laboral se manifiesta de dos maneras diferentes: segregación horizontal y segregación vertical. La segregación horizontal significa que las mujeres se concentran en ciertos sectores de actividad y en ciertas ocupaciones, y la segregación vertical supone el reparto desigual de hombres y mujeres en la escala jerárquica, concentrándose los empleos femeninos en las escalas inferiores.

Igualdad de oportunidades. Ejercicio efectivo por parte de mujeres y hombres en condiciones de igualdad de los derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales y del resto de derechos fundamentales que puedan ser reconocidos en las normas, incluido el control y acceso al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales. La igualdad de oportunidades se ha de entender referida no sólo a las condiciones de partida o inicio en el acceso al poder y a los recursos y beneficios, sino también a las condiciones para el disfrute y control efectivo de aquéllos. (Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres).

Glosarios de consulta:

- <http://www.generandoigualdad.com/mandatos-de-genero-que-son-y-como-influyen-en-las-mujeres-2/>
- <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1194?lang=es>
- <https://www.emakunde.euskadi.eus/politicas-publicas/-/informacion/clausulas-apoyo-glosario/>

1. <https://generoyeconomia.wordpress.com/2017/04/28/la-segregacion-laboral-por-razon-de-genero/>

tema

CC

Conciliación Corresponsable

Alude a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral desde la corresponsabilidad de los hombres en el cuidado del hogar y la familia y también desde la responsabilidad social por parte de las instituciones, la comunidad y el mundo laboral con los trabajos de cuidados, en tanto que imprescindibles para el sostenimiento de la vida. La corresponsabilidad implica un cambio de actitud, cambios en las organizaciones y una reorganización social a favor de los cuidados y de la igualdad de mujeres y hombres.

Corresponsabilidad y usos del tiempo. La realidad en Gipuzkoa y la CAE.

La utilización del tiempo por parte de mujeres y hombres es diferente: los hombres priorizan el trabajo productivo mientras las mujeres procuran un mayor equilibrio entre su vida familiar, y laboral difícil de lograr sin una corresponsabilidad real, de los hombres en el trabajo doméstico y de cuidado.

Prestaciones de maternidad: En 2018 las mujeres han sido receptoras del más del 95% de las prestaciones de maternidad¹ en la CAE, esto es, 12.713 prestaciones. La proporción de hombres que solicitan esta prestación (4,8% CAE), sigue siendo muy reducida. Gipuzkoa (5,6%) es el territorio donde más hombres utilizan esta prestación, triplicando la situación del Estado (1,8%).

Prestaciones de paternidad: Han recibido estas prestaciones un total de 12.584 hombres en la CAE en 2018, la mayoría de ellas en Bizkaia (48%), seguido de Gipuzkoa (34%) y Álava.

Excedencias²: 4.355 madres (92,6%) han solicitado excedencias para el cuidado de hijas e hijos en la CAE frente a 347 padres (7,4%). En Gipuzkoa este último dato se reduce hasta el 6,9%. Por su parte, las excedencias para el cuidado de otros familiares han sido utilizadas en la CAE por 476 mujeres (82,1%) y 104 hombres en el año 2017 (17,9%). Esta cifra en Gipuzkoa se eleva al 21,2%.

Usos del tiempo: La actividad que requiere una mayor dedicación es la del cuidado de hijas e hijos, que es también la que muestra una mayor diferencia entre mujeres y hombres: las mujeres ocupadas dedican 4,7 horas al día al cuidado de menores, mientras que los hombres dedican 3,3 horas a esta misma actividad.

En la realización de las tareas del hogar las mujeres destinan 2,1 horas al día (los hombres 1,4). El cuidado de personas dependientes supone para mujeres 2,4 horas mientras que los hombres dedican 1,4 horas a esta tarea. Los cuidados diarios realizados por madres y padres muestra una incidencia superior del cuidado de las madres en el horario laboral en todos los territorios históricos. En el cuidado esporádico de las hijas e hijos menores se observan diferencias entre las madres y los padres ocupados: el 21,7% de las madres desarrollan esta actividad de forma puntual, frente al 4,2% de los padres³.

Tipos de jornadas. Los hombres prolongan más sus jornadas laborales que las mujeres, (3,4 puntos porcentuales más). El horario flexible es menos común en el empleo de las mujeres, 31,5% frente al 38,7% en el caso de los hombres. El trabajo en horario nocturno es bastante más frecuente en el empleo de los hombres

1. Las primeras 6 semanas tras el nacimiento corresponden de forma exclusiva a las madres biológicas, el resto de los permisos pueden ser solicitados total o parcialmente por los padres u otras personas progenitoras

2. Estadística del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

3. 2018. Eustat. Encuesta sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal

CC

Los mandatos de género en el ámbito empresarial y su impacto en la conciliación.

Se identifican seguidamente los principales mandatos de género que se evidencian en las organizaciones:

Conciliación / corresponsabilidad con los cuidados y la vida

- Feminización (segregación horizontal) e invisibilización del mundo de los cuidados. Minusvaloración del mundo de los cuidados. (Valoración de los puestos de trabajo. Valoración social.)
- Uso (muy) desigual de las medidas de conciliación por parte de mujeres y hombres, con impacto negativo (injustificado) en el desarrollo personal y profesional de las mujeres. Afectación al compromiso percibido en la persona que se acoge a medidas para la conciliación.
- Las medidas de conciliación "de ausencia" no corrigen este impacto negativo. Efectos en el techo de cristal (segregación vertical) y brecha salarial.

Domesticación de problemáticas vitales (personales, familiares...)

- Marco de los derechos y de las relaciones laborales diseñado al margen de las problemáticas vitales de las personas. Usos de los tiempos laborales con el trabajo en el centro.
- Modelo heteronormativo de las relaciones personales, basado en un modelo de familia tradicional.
- Búsqueda personal de las soluciones, al margen de la empresa y a cargo de la persona. "Privatización" o "domesticación" de las soluciones.
- La institución "familia" al servicio ¿de...?. La necesidad de la familia o la pareja para el acceso a recursos para la sostenibilidad de la vida.
- El amor y las renunciaciones. El ideal del amor romántico.
- Desarrollo rápido de medidas de apoyo a determinadas cuestiones de índole familiar, personal o vital si son los hombres (lobby de hombres) quienes lo reivindican.

Usos de los tiempos y los espacios

- Un "bienintencionado" paternalismo. Se da "permiso" a las mujeres para formar parte de ese entorno regulado de modo contractual y con un marcado juego de relaciones laborales masculinizado y patriarcal.
- De la maximización del beneficio o de los recursos, se pasó a hablar de transformar las organizaciones poniendo a las personas en el centro. Se puede poner el acento ahora en el axioma "vivir vidas que merezcan la pena ser vividas" dentro de la economía, de la empresa... pero estas expresiones no parecen muy científicas a oídos de quienes han hecho "ciencia" en esta materia.
- Un segundo empleo no libera del primero, y las condiciones en las que se da el empleo remunerado siguen siendo discriminatorias.



¿Qué herramientas pueden apoyar la conciliación corresponsable en las empresas?

Son diversas las herramientas que pueden apoyar la conciliación corresponsable en las organizaciones. A continuación se incluyen algunas de estas herramientas asociadas principalmente a la cultura organizativa, los permisos y licencias, y a la flexibilidad del tiempo y el espacio de trabajo.

Cultura organizativa. Herramientas de gestión que favorecen la flexibilidad y reducen impacto negativo de la utilización de medidas de conciliación:

- Gestión por objetivos y proyectos.
- Evaluación del desempeño basada en elementos objetivos.
- Promociones de personas acogidas a medidas de conciliación. Distribución normal a lo largo de toda la estructura.
- Planes de formación (y de promoción) en horarios "centrales" o flexibles. Formación dentro del horario de trabajo.
- Horario de convocatorias de reuniones y efectividad (evitar alargar las reuniones).
- Vinculación de la empresa con personas que se encuentran en situación de excedencia, permisos, etc. (información, formación).
- Apoyos. Acuerdos con guarderías, restaurantes, catering...
- Espacios o recursos para el cuidado de la salud.
- Orientación a la mejora de las medidas de conciliación disponibles legalmente (recogida de necesidades, tratamiento en los órganos directivos, ejemplaridad de la Dirección y mandos intermedios, comentarios informales...).

Permisos, licencias, ...

- Fomento del uso de medidas por parte de los hombres.
- Ampliación de las personas del entorno susceptibles de ser cuidadas por el personal de plantilla (más allá de la consanguinidad definida en la normativa laboral/convenio).
- Incorporación de nuevas necesidades personales y familiares surgidas de cambios sociales.
- Personalización y mejora de permisos y licencias ya existentes.
- Incorporación de las medidas disponibles al documento de condiciones laborales.

Flexibilidad del tiempo y el espacio de trabajo

- Flexibilidad en los horarios de entrada, salida, descanso.
- Tipos de jornadas laborales: compacta, intensiva, partida... Anual o para períodos específicos.
- Teletrabajo (coniciones con trabajo presencial).

Las **medidas más utilizadas** por las empresas en la sesión son la adaptación del horario de reuniones a las necesidades de conciliación, el mantenimiento de la vinculación de la empresa con quienes están en situación de excedencia o permiso y los espacios o recursos para el cuidado de la salud.

Los **principales retos** identificados para que las organizaciones impulsen y faciliten a su personal la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- Que las medidas que se creen en la organización sean útiles.
- Que se confíe y se proteja a las personas que utilizan estas medidas.
- Que se destinen los recursos suficientes para la conciliación.

Brecha salarial

Es la diferencia/desigualdad salarial entre lo que cobran de media hombres y mujeres. La discriminación salarial alude a la parte de la diferencia salarial que tiene su fundamento en motivaciones estrictamente discriminatorias, es decir, aquella parte de la brecha salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada.

Brechas salariales¹ de género. Realidad en la CAE

Salario medio: En 2017 el salario medio percibido por las mujeres en la CAE ha sido de 24.165,97€, concretamente 7.453€ menos que el de los hombres (Informe "Cifras sobre la situación de las mujeres y los hombres en Euskadi.2018". Emakunde).

Brecha en el salario neto mensual²: Las mujeres cobran de media al mes 1.386€ netos, los hombres 1.814€. Dos motivos explican las brechas salariales mensuales: la brecha en las horas trabajadas y la brecha en el salario/hora.

- **Brecha en horas trabajadas:** 14%. Las mujeres trabajan de media 33 horas por semana, los hombres aproximadamente 39 horas.
- **Brecha en salario por hora:** 11%. Los hombres cobran por hora trabajada un 11% más que las mujeres.

Tal y como apuntan las autoras de la investigación "Si no existiera esta brecha en horas trabajadas (y todo lo demás permaneciera constante), la brecha en el salario mensual sería únicamente la del salario hora, que asciende al 11%. En consecuencia, más de la mitad de la brecha en el salario total viene determinado por la diferencia en horas trabajadas. Esta brecha se debe principalmente a que el uso de jornada parcial se encuentra fundamentalmente entre mujeres, mientras que la gran mayoría de los hombres trabajan a jornada completa. El segundo motivo es que las mujeres cobran de media 1,16€/hora menos que los hombres. La brecha en salario por hora observada es de un 11%".

Características de la brecha en salario por hora:

- Alcanza el 19% para el colectivo de personas que cuenta con estudios superiores.
- No tiene una relación directa con la edad: para el grupo de mediana edad es del 6%, del 8% entre las personas más jóvenes, y se estanca a partir de los 40 años en el 14%.
- Crece la brecha a medida que las ocupaciones están más feminizadas: cuantas más mujeres hay en una ocupación, la diferencia de salario en relación a los hombres es mayor (y viceversa).

1. Brecha salarial = 1-(Salario medio de las mujeres/Salario medio de los hombres) (Definición OIT)

2. Información extraída del informe "Brechas de género en el mercado laboral en Euskadi"



Factores causantes y soluciones para su disminución o eliminación.

¿Cuáles son los principales causantes de la brecha salarial?

- La inferior valoración social y económica del trabajo realizado por las mujeres (traducida en los convenios sectoriales).
- Las distintas posiciones de mujeres y hombres en el empleo (segregación vertical y horizontal), marcadas por las relaciones de género y los estereotipos de género.
- Las diferencias en el modelo de contratación: temporalidad y parcialidad.
- La falta de corresponsabilidad con el cuidado por parte de los hombres, las empresas y las instituciones.
- La cultura de trabajo, que asocia dedicación plena y prioridad del trabajo ante cualquier otra faceta de la vida con la retribución y el desarrollo profesional.
- Factores personales, del puesto de trabajo, de la propia empresa... todos ellos muy influidos por las desigualdades estructurales de género.
- Discriminación salarial directa.

Para disminuir o eliminar la brecha salarial es necesario trabajar en los diferentes niveles:

- Actuando sobre la discriminación directa e indirecta (algunas mujeres cobran menos que los hombres por la realización del mismo trabajo).
- De un trabajo de igual valor, no hay igual salario.
- Mayor reconocimiento social y económico a los trabajos y profesiones del cuidado.
- Mayor corresponsabilidad para con el cuidado por parte de hombres, empresas e instituciones.
- Transparencia en la gestión de personas. Publicidad, transparencia, comunicación, etc.
- Transformar la cultura organizativa y las prácticas empresariales, atendiendo a una posición central de las vidas de las personas en la organización.
- Asumir la responsabilidad propia (como organización) en las desigualdades estructural y de género: "Lo personal es político".

Retos de las empresas.

- Analizar las diferencias en las retribuciones fuera de convenio y los márgenes en cada puesto (su aplicación a mujeres y hombres).
- Ajustar situaciones "heredadas" cuando se realizan cambios en los sistemas de retribución que buscan una mayor adecuación al valor del trabajo realizado.
- Identificar el impacto de la utilización de las medidas de conciliación en las retribuciones y buscar fórmulas para mitigarlas.
- Revisar los sistemas de valoración de puestos de trabajo.



Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, y su incidencia en la brecha salarial

Exigencia de disponer de Planes de igualdad en las empresas:

- Empresas con plantilla entre 150 y 250 empleos: plazo marzo de 2020.
- Empresas con plantilla entre 100 y 150: plazo marzo de 2021.
- Empresas con plantilla entre 50 y 100: plazo marzo de 2022.

Los Planes de igualdad deben incluir diagnóstico de:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la **auditoría salarial entre mujeres y hombres**.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- **Retribuciones**.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El artículo 28 de la Ley. Igualdad de remuneración por razón de sexo

- Misma retribución por trabajo de igual valor (retribución directa o indirecta, salarial o extrasalarial).
- Igual valor: naturaleza de las tareas o funciones, condiciones educativas, profesionales o de formación, factores relacionados con desempeño y condiciones laborales equivalentes.
- Obligación de registro con valores medios de salarios, complementos y percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales de igual valor. Las personas trabajadoras, a través de la representación legal, pueden acceder al registro salarial de su empresa.
- En empresas con más de 50 empleos con promedio de retribuciones de un sexo superiores al 25% al promedio del otro sexo, la empresa debe justificar que la diferencia no responde al sexo de las personas trabajadoras.

Info de interés

Estrategia y plan operativo de acción para reducir la Brecha Salarial en Euskadi

https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/brecha_salarial_que_es/es_def/adjuntos/brecha_salarial_cae_resumen_2018.pdf

La Brecha Salarial en la Comunidad Autónoma de Euskadi. Emakunde 2018

http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_informes/es_emakunde/adjuntos/brecha_salarial_cae_2018.pdf

Cifras: Mujeres y hombres en Euskadi. Emakunde

<https://www.emakunde.euskadi.eus/servicio/-/cifras/>

Brechas de Género en el Mercado Laboral en Euskadi. Fundación ISEAK / Emakunde

https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_informes/es_emakunde/adjuntos/informe_emakunde_final_v4.pdf